

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюза
Е. П. Сивина

« 30 »

2017 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ РМ «САМТ»
И. Н. Шлуккин

« 30 »

2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум»

г. Саранск

1 . Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее по тексту-Положение) об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранский автомеханический техникум» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008г. №216н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 г. № 247н, в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия от 28.10.08 №202-УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Мордовия», постановлением Правительства Республики Мордовия от 29.10.08 № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования», постановлением Правительства Республики Мордовия от 28.10.08 № 482 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением Правительства Республики Мордовия от 29.10.08 № 492 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии», Законом Республики Мордовия от 27 октября 2008 года №95-3 «Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия» и включает в себя:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат работникам Учреждения, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) и критерии их установления;

- условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.3. Оплата труда работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Мордовия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) формируются в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Процент выплат из фонда стимулирующих выплат (за исключением выплат работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет) Учреждению определяется Министерством образования Республики Мордовия в зависимости от выполнения показателей (критериев) оценки их деятельности. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников Учреждения (включая директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Министерство образования Республики Мордовия устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения.

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники

Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения (перечень должностей работников Учреждения, относимых к административно-управленческому персоналу, приведен в приложение № 1 к настоящему Положению).

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (перечень должностей работников Учреждения, относимых к вспомогательному персоналу, приведен в приложение № 1 к настоящему Положению).

1.8. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

В соответствии с требованиями ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Перечисление заработной платы работнику за первую половину месяца осуществляется 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 7 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. По смыслу настоящего Положения:

➤ базовый должностной оклад - ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, работника осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующих выплат;

➤ компенсационные выплаты - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

➤ стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы, в т.ч. выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.1. Заработная плата работников Учреждения профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников состоит из

- должностного оклада,
- повышающего коэффициента по занимаемой должности,
- персонального повышающего коэффициента;
- повышающий коэффициент по учреждению;
- повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук и кандидата наук;
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

Оплата труда педагогических работников (мастеров производственного обучения) Учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышений размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты, указанные в приложении 2 к настоящему Положению.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников (преподаватели) за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размеры базовых окладов повышаются на повышающий коэффициент, указанные в приложении 2 к настоящему Положению;

полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на 10 месяцев.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается приказом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка работникам Учреждения, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается приказом Учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Базовые должностные оклады работников данной профессиональной группы устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия от 28.10.08 №202-УГ, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работникам образования».

Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, утверждаемом приказом директора Учреждения.

2.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы по специальности и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
2, 3 и 4 квалификационные уровни	до 1,0

Конкретный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности педагогическим работникам в зависимости от стажа работы по специальности, уровня образования установлен в приложение №2 к настоящему Положению.

Решение о введении повышающего коэффициента по занимаемой должности принимается директором Учреждения при предоставлении работником соответствующих документов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

При изменении стажа работы, изменения уровня образования, квалификационной категории повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть изменен в течении года при предоставлении работником соответствующих документов.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер повышающих коэффициентов по занимаемой должности установлен в трудовом договоре с работником.

2.4 Педагогическим работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,0.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента для педагогических работников указан в приложение №2 к настоящему Положению;

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент может быть изменен в течении года.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер персонального повышающих коэффициентов установлен в трудовом договоре с работником.

Педагогическим работникам может устанавливаться повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук:

-за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,1;

-за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,2;

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень доктора наук и кандидата наук определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов за ученую степень доктора наук и кандидата наук не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук и кандидата наук установлен в трудовом договоре с работником.

2.5. Педагогическим работникам может устанавливаться повышающий коэффициент по учреждению с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Размер повышающего коэффициента по учреждению для педагогических работников определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент, указанный в приложении №2 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Повышающий коэффициент по учреждению может быть изменен в течении года.

Применение повышающего коэффициента по учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер повышающего коэффициента по учреждению установлен в трудовом договоре с работником

2.6. С учетом условий труда для работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Размеры и виды стимулирующих выплат для работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников предусмотрены разделом 6 «Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений Учреждения.

3.1. Заработная плата работников Учреждения профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений Учреждения состоит из

- должностного оклада,
- повышающего коэффициента по занимаемой должности,
- персональный повышающий коэффициент;
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

3.2. Базовые должностные оклады работников данной профессиональной группы устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия от 28.10.08 №202-УГ, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работникам образования».

Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, утверждаемом приказом директора Учреждения

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться руководителям структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1, 2 и 3 квалификационные уровни	до 0,51

3.4. Решение о введении повышающего коэффициента по занимаемой должности принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При изменении стажа работы, изменения уровня образования, квалификационной категории повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть изменен в течении года при предоставлении работником соответствующих документов.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Работникам профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент может быть изменен в течении года.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер персональных повышающих коэффициентов установлен в трудовом договоре с работником.

3.5. Конкретный размер повышающих коэффициентов по занимаемой должности установлен в трудовом договоре с работником.

3.6. С учетом условий труда для работников профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Размеры и виды стимулирующих выплат для работников профессиональной квалификационной должностей руководителей структурных подразделений предусмотрены разделом 6 «Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения.

4.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения состоит из

- должностного оклада,
- стимулирующих выплат.

4.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада директору Учреждения устанавливается Министерством образования Республики Мордовия.

Заработная плата директора Учреждения определяется трудовым договором с учетом соблюдения предельного соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, установленного Правительством Республики Мордовия на календарный год.

Размеры окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

Размеры окладов главного бухгалтера устанавливаются на 20 - 40 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

4.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом Министерства образования Республики Мордовия.

4.4. Размер и виды стимулирующих выплат для заместителей директора и главного бухгалтера предусмотрены разделом 6 «Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

Конкретный размер и вид стимулирующей выплаты устанавливается приказом директора Учреждения персонально.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Размер выплат компенсационного характера определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установление указанной выплаты производится по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется либо трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, либо приказом руководителя Учреждения.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты за работу в ночное время составляет 20 % должностного оклада Работника.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер повышенной оплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени
- в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени
- в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

6.1. В целях повышения эффективности деятельности Учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц; полугодие, год

Единовременно работникам Учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем Учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, Министра образования Республики Мордовия, директора Учреждения), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных целевых программ и других вопросов.

6.2. Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем согласно приложению №5 к настоящему Положению.

6.3 При условии выполнения Республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования" работникам Учреждения единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения:

- за оперативность и качественный результат труда единовременно;
- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

6.4. Премирование работников Учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется директором Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц осуществляются на основании решения **комиссией по распределению фонда стимулирования** (далее по тексту- Комиссия) до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом. В Комиссию руководители структурных подразделений, работники представляют информацию о выполнении

работниками показателей эффективности деятельности согласно утвержденным критериям, являющуюся основанием для его премирования. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения определены в Приложение №6 к настоящему Положению.

Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат по итогам работы за месяц. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии издается приказ о размерах выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

6.6. В случае невыполнения плановых показателей эффективности деятельности размер ежемесячных премиальных выплат снижается пропорционально проценту невыполнения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц директору Учреждения осуществляются на основании решения учредителя-Министерства образования Республики Мордовия.

6.8. Максимальный размер планового фонда премиальных выплат по итогам работы за месяц в зависимости от категории должностей составляет:

- плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников Учреждения устанавливается в размере до 300 % от базового должностного оклада;

- работникам профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников; работникам профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений; заместителям директора и главному бухгалтеру; работникам по должностям работников культуры, искусства и кинематографии; работникам по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих; работникам из числа профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются максимальные размеры премиальных выплат по итогам работы за месяц в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных категорий:

Наименование должностей	Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц (в % от должностного оклада)
Административно-управленческого персонала	
Заместитель директора	40
Главный бухгалтер	40
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
Дежурный по общежитию	100
Комендант	100
Кассир	80
Паспортист	80
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
Специалист по кадрам	100
Секретарь – руководителя	100
Механик	100
Шеф-повар	100
Начальник хозяйственного отдела	100
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
Бухгалтер	100
Юрисконсульт	100
Ведущий инженер по ремонту и наладке электронной, компьютерной и офисной техники	100

Профессиональная квалификационная группа «Должностей педагогических работников»	
Педагог-психолог	100
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Руководитель кружка	До 100
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	До 100
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" , 1 квалификационный уровень	
Уборщица служебных помещений	50
Кухонный работник	50
Дворник	50
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	50
Гардеробщик	50
Сторож	80
Вахтер	80
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" 2 квалификационный уровень	
Повар	60
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100
Слесарь сантехник	100
Слесарь электрик	100
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", 3 квалификационный уровень	
Оператор газовой котельной	60

Фактический размер стимулирующих выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера стимулирующих выплат на процент выполнения показателей эффективности деятельности конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП. ПП соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} процент выполнения показателей эффективности за месяц (квартал, год).

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

6.9. Начисление премиальных выплат по итогам работы за месяц производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании протокола заседания Комиссии, в котором учитываются индивидуальная оценка результатов труда по каждому работнику с учетом выполнения показателей оценки эффективности его деятельности.

6.10. Сумма плановых стимулирующих выплат по итогам работы за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

6.11. Показатели эффективности деятельности, количество баллов по каждому показателю эффективности деятельности работников Учреждения и общая сумма баллов по показателям определены в Приложение №6 к настоящему Положению.

Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются на заседании Комиссии в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки и доводов работника, обосновывающих возражения по поводу оценки его труда.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и другим уважительным причинам (уход на пенсию, предоставление отпуска по беременности и родам, поступление на учебу, увольнение в связи с переходом на другую работу, призывом в Вооруженные силы РФ, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуском без сохранения заработной платы), премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся пропорционально отработанному времени.

6.12. Работникам Учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда могут быть осуществлены премиальные выплаты по итогам работы за полугодие, год. Размер премиальных выплат по итогам работы за полугодие, год определяется исходя из результатов деятельности работника за отчетный период на основании ежемесячных итогов выполнения показателей эффективности его деятельности.

6.13 Работникам Учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда могут быть осуществлены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При осуществлении выплаты за интенсивность и высокие результаты учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6.14 Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда одновременно:

-за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

-при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

6.15. Работникам Учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда могут быть осуществлены премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год. Размер выплат стимулирующего характера по итогам работы за квартал, год определяется исходя из результатов деятельности работника за отчетный период на основании ежемесячных итогов выполнения показателей эффективности его деятельности.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1 Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения по должностям работников культуры, искусства и кинематографии.

7.2. Заработная плата работников Учреждения, отнесенных к данной профессиональной квалификационной группе состоит из

- должностного оклада,
- повышающего коэффициента по занимаемой должности,
- персонального повышающего коэффициента;
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

7.3. Базовые должностные оклады работников относящимся к данной категории устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия от 28.10.08 №202-УГ, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570.

Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, утверждаемом приказом директора Учреждения.

7.4. Работникам, относящимся к данной категории устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности и персональные повышающие коэффициенты.

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливается исходя из отнесения занимаемых должностей к квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп. Максимальный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" составляет 1,16.

Наименование должностей	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности	Размеры персонального повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Базовый должностной оклад – 3256 рублей		
Руководитель кружка		
Руководитель кружка - среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое) образование без предъявления требований к стажу работы.	0,1	2,3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Базовый должностной оклад – 3608 рублей		
Библиотекарь		
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,46	0,6
имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа I категории) не менее 3 лет	0,60	1,2

7.5. Решение о введении повышающих коэффициентов по занимаемой должности принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При изменении стажа работы, изменения уровня образования, квалификационной категории повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть изменен в течении года при предоставлении работником соответствующих документов.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

7.6. Конкретный размер повышающих коэффициентов по занимаемой должности установлен в трудовом договоре с работником.

7.7. Работникам профессиональной квалификационной группы работников культуры, искусства и кинематографии Учреждения может устанавливаться персональный повышающий

коэффициент с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент может быть изменен в течении года.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента установлен в трудовом договоре с работником.

7.8.С учетом условий труда для работников Учреждения по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7.9.Размеры и виды стимулирующих выплат для работников Учреждения по должностям работников культуры, искусства и кинематографии предусмотрены разделом 6 «Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

8. Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих осуществляется в Учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням по соответствующим видам экономической деятельности, за исключением повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы и за почетное звание.

8.1. Заработная плата работников Учреждения, отнесенных к данной профессиональной квалификационной группе состоит из

- должностного оклада,
- повышающего коэффициента по занимаемой должности;
- персонального повышающего коэффициента;
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

8.2.Базовые должностные оклады работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия от 28.10.08 №202-УГ, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 г. № 247н.

Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, утверждаемом приказом директора Учреждения.

8.3. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности работникам по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются исходя из отнесения занимаемых должностей к квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее –ПКГ).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	

1 квалификационный уровень	до 0,05
2 квалификационный уровень	до 0,10
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" и ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,10
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,30
4 квалификационный уровень	до 0,40
5 квалификационный уровень	до 0,50
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,10
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,30

Конкретный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности по данной категории работников установлен в приложение №3 к настоящему Положению.

Решение о введении повышающих коэффициентов по занимаемой должности принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При изменении стажа работы, изменения уровня образования, квалификационной категории повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть изменен в течении года при предоставлении работником соответствующих документов.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

8.4. Работникам профессиональной квалификационной группы работников по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент может быть изменен в течении года.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента установлен в трудовом договоре с работником.

8.5. С учетом условий труда работникам Учреждения, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

8.6. Размеры и виды стимулирующих выплат работникам Учреждения, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих предусмотрены разделом 6 «Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

9. Порядок и условия оплаты труда работников из числа профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

9.1 Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, за исключением повышающего коэффициента за выслугу лет и повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

9.2 Заработная плата работников Учреждения, отнесенных к данной профессиональной квалификационной группе состоит из

- должностного оклада,
- повышающего коэффициента по профессиональной деятельности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент за классность водителю автомобиля;
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

9.3. Базовые должностные оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия от 28.10.08 №202-УГ, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» от 29.05.2008 г. № 248н.

Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, утверждаемом приказом директора Учреждения.

9.4. Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в зависимости от отнесения профессии к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,05
2 квалификационный уровень	до 0,10
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,10
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,40
4 квалификационный уровень	до 0,50

Конкретный размер повышающего коэффициента по профессиональной деятельности установлен в приложение №4 к настоящему Положению.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по профессиональной деятельности определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты по профессиональной деятельности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональной деятельности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

9.5. Решение о введении повышающего коэффициента по профессиональной деятельности принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности работника и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер повышающих коэффициентов установлен в трудовом договоре с работником.

9.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

9.7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

9.8. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер указанного повышающего коэффициента - до 0,2.

9.9. Повышающий коэффициент за классность водителю автомобиля устанавливается директором Учреждения на основании имеющихся документов.

Присвоение класса квалификации производится:

- водителю 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Д", "Е" и стажа работы в качестве водителя не менее трех лет;

- водителю 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" и стажа работы в качестве водителя не менее двух лет.

Рекомендуемый размер указанного повышающего коэффициента к окладу - 0,25 и 0,10 соответственно.

9.10. С учетом условий труда работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9.11. Размеры и виды стимулирующих выплат работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих предусмотрены разделом 6 «Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

10. Условия оплаты труда при работе по совместительству.

10.1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

10.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10.3. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

10.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из базового должностного оклада по совмещаемой должности. Приказом директора Учреждения

может быть принято решение о выплате повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат по совмещаемой должности.

11. Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения.

11.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда работников. Основанием оказания материальной помощи является заявление работника.

Решение о выплате материальной помощи работникам оформляется приказом Учреждения. Материальная помощь начальнику Учреждения оказывается по приказу Министерства образования Республики Мордовия.

Материальная помощь по заявлению работника и по согласованию с работодателем выплачивается в любое время в течении текущего года.

Материальная помощь не выплачивается работникам Учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

11.2. В первоочередном порядке материальная помощь оказывается:

- при наличии особой ситуации, требующей значительных единовременных материальных затрат: смерть или тяжелое заболевание работника либо близких родственников (родителей, супруга, детей); бракосочетание работника; продолжительное заболевание работника с нахождением в стационаре и другие особые случаи;

- многодетным либо одиноким родителям, воспитывающим детей дошкольного и школьного возраста, ребенка-инвалида, а также при нахождении на иждивении работника Учреждения более двух человек.

11.3. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в связи со стихийным бедствием;
- с рождением у работника Учреждения ребенка;
- со смертью члена семьи работника Учреждения (супруг, дети, родители);
- со смертью бывшего работника Учреждения;
- по иным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

11.4. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, на день его смерти по их (его) заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Размер материальной помощи определяется в каждом случае отдельно директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

11.5. Материальная помощь работникам Учреждения, относящимся к работникам профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, работникам профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений Учреждения выплачивается за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доход (внебюджетная деятельность). Материальная помощь работникам Учреждения, относящимся по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также работникам из числа профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих выплачивается за счет сложившейся экономии в фонде оплаты труда работников Учреждения.

12. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников Учреждения.

12.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Республики Мордовия, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12.2. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания Учреждения.

12.3. Учреждение самостоятельно устанавливает заработную плату работников (включая выплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах фонда оплаты труда.

12.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности либо за счет экономии фонда оплаты труда.

13. Штатное расписание и Учреждения

13.1 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

13.2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

13.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем-Министерством образования Республики Мордовия.

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу.

1. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей педагогических работников

- преподаватели;
- мастера производственного обучения.

2. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения:

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер.

3. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к вспомогательному персоналу

- шеф-повар;
- начальник хозяйственного отдела;
- комендант;
- дежурный по общежитию;
- кассир;
- паспортист;
- специалист по кадрам;
- секретарь руководителя;
- механик;
- бухгалтер;
- юристконсульт;
- ведущий инженер по ремонту и наладке электронной и компьютерной, офисной техники;
- библиотекарь
- сторож
- уборщик
- кухонный работник
- дворник
- гардеробщик
- машинист по стирке и ремонту спецодежды
- слесарь сантехник
- операторы газовой котельной
- повар
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- слесарь электрик
- вахтер
- руководитель кружка
- педагог-психолог

Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности и размеры персонального повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

Наименование должностей	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
III квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	
Базовый должностной оклад – 3608 рублей	
Имеющий начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,21
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,33
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	0,46
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,60
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или соответствие занимаемой должности.	0,72
Имеющий I квалификационную категорию	0,86
Имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
IV квалификационный уровень	
Преподаватель	
Базовый должностной оклад – 3608 рублей	
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или соответствие занимаемой должности.	0,72
Имеющий I квалификационную категорию	0,86
Имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

- Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук в размере 0,10 устанавливается педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук.

Приложение №3

к Положению об оплате
труда и стимулировании
работников ГАПОУ
РМ «САМТ»

Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности и размеры персонального повышающего коэффициента по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

Наименование должностей	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности	Размеры персонального повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
Базовый должностной оклад – 2331 рубль		
Дежурный по общежитию (1 квалификационный уровень)		
имеющий среднее (общее) образование и индивидуальное обучение не менее 1года без предъявления требований к стажу работы при работе в общежитиях коридорного типа	0,05	2,3
Комендант (1 квалификационный уровень)		
имеющий среднее профессиональное образование, стаж работы административной работы не менее 3 лет	0,05	2,5
имеющий высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы на административной работы не менее 3 лет	0,05	2,9
Кассир (1 квалификационный уровень)		
имеющий среднее (общее) образование и стаж работы менее 1 года при выполнении должностных обязанностей кассира	0,05	1,4
имеющий среднее (высшее) профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	0,05	2,1
Паспортист (1 квалификационный уровень)		
имеющий среднее профессиональное образование, без предъявления к стажу работы	0,05	1,4
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
Базовый должностной оклад – 2562 рубля		
Специалист по кадрам (1 квалификационный уровень)		
имеющий высшее или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10	2,3
имеющий высшее или среднее специальное образование и стаж работы не менее 3 лет	0,10	2,5
Секретарь – руководителя (1 квалификационный уровень)		
Имеющий общее среднее образование и без предъявления требований к стажу работы	0,05	1,87
Имеющий общее среднее образование и специальную подготовку по установленной программе	0,10	2,5
Механик (4 квалификационный уровень)		
Имеющий среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	0,4	2,5
Имеющий высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее	0,40	2,7

техническое образование и стаж работы не менее 3 лет		
Имеющий высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно – технических должностях не менее 3 лет или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно – технических должностях не менее 5 лет	0,4	2,9
Шеф-повар (3 квалификационный уровень)		
имеющий среднее профессиональное образование, стаж работы по специальности повара не менее 3 лет	0,30	2,3
имеющий высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности повара не менее 3 лет	0,30	2,8
Начальник хозяйственного отдела(завхоз)		
имеющий среднее профессиональное образование, стаж работы в не менее 3 лет	0,30	0,7
имеющий высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	0,30	2,5
Профессиональная квалификационная группа "Общотраслевые должности служащих третьего уровня"		
Базовый должностной оклад – 3149 рублей		
Бухгалтер (1 квалификационный уровень)		
Имеющий среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	0,00	1
Имеющий высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	0,10	1,8
Имеющий высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера более 3-х лет	0,10	2,3
Ведущий инженер по ремонту и наладке электронной и компьютерной, офисной техники (4 квалификационный уровень)		
Имеющий высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы более 3 лет	0,40	1,1
Юрисконсульт		
Имеющий высшее профессиональное (юридическое) образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы не менее 3 лет	0,10	2,2
Имеющий высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы по специальности на должностях не менее 5 лет	0,10	2,3
Педагог-психолог		
Базовый должностной оклад – 3608 рублей		
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10	1
Имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления к стажу работы	0,21	1,2
Имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет	0,33	1,3

Приложение №4
к Положению об оплате
труда и стимулирования
работников ГАПОУ РМ
«САМТ»

Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности и размеры персонального повышающего коэффициента по группе общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности	Размеры персонального повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", 1 квалификационный уровень Базовый должностной оклад – 2232 рубля		
Уборщик служебных помещений	0,05	2,71
Кухонный работник	0,05	2,72
Дворник	0,05	2,71
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0,05	2,71
Гардеробщик	0,05	2,71
Сторож	0,05	2,13
Вахтер	0,05	2,13
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", 1 квалификационный уровень Базовый должностной оклад – 2562 рубля		
Повар	0,1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,05	2,18
Слесарь сантехник	0,05	2,18
Слесарь электрик	0,05	2,18
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", 2-3 квалификационный уровень Базовый должностной оклад – 2562 руб.		
Оператор газовой котельной	0,05	1,7

Приложение №5
к Положению об оплате
труда и стимулировании
работников ГАПОУ
РМ «САМТ»

**Стимулирующие выплаты за работу,
не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников.**

Наименование видов работ, не входящую в круг их основных обязанностей	Размер выплат, %
За проверку письменных работ (Установление выплат за проверку письменных работ производится пропорционально обслуживаемому контингенту)	
преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	до 15
преподавателям за проверку письменных работ по математике и иностранному языку, черчению	до 10
За заведование учебными кабинетами и мастерскими (установление выплаты производится по итогам аттестации учебных кабинетов и мастерских.)	до 15
За обслуживание вычислительной техники, при наличии 11 (за работающие компьютеры)	
Мастеру п/о по профессии «Оператор ЭВМ»	20
За классное руководство (Установление выплат за классное руководство производится пропорционально количеству обучающихся в группе)	15
За руководство методической комиссией	15

Приложение №6
к Положению об оплате
труда и стимулировании
работников ГАПОУ
РМ «САМТ»

**Показатели эффективности деятельности работников Учреждения
Педагогические работники.**

№ п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов
1. Учебно-производственное обучение и методическая работа		46
1.1	Качество обучения по реализуемым образовательным программам и индивидуальная работа с обучающимися/студентами	10
1.2	Творческий вклад в развитие образовательной деятельности (создание и совершенствование КОСов, электронных учебников, методических разработок, моделей, тренажеров, учебных макетов и др.)	20
1.3	Проведение предметных недель, мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий с применением ИКТ с последующим предоставлением методической разработки или презентации	16
2. Воспитательная и внеурочная работа		24
2.1	Индивидуальная воспитательная работа с обучающимися/студентами, отсутствие нарушений учебной дисциплины, правонарушений и преступлений	6
2.2	Сохранность контингента в группе	3
2.3	Эффективная работа с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	3
2.4	Тематическое проведение классных часов с последующим предоставлением методической разработки или презентации	12
3	Исполнительская дисциплина (состояние учебно-планирующей документации, дежурство по Учреждению и др.)	10
4	Выполнение внеплановой работы, сверх должностных обязанностей	20
ИТОГО:		100

Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по «Общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих» первого, второго и третьего уровня

№п/п	Показатели оценки	Количество баллов
Секретарь - руководителя		
1	Оперативное оформление дел.	30
	Качественное обеспечение технологических функций по обеспечению и обслуживанию работы руководителя, передаче и приеме информации по приемно-переговорным устройствам	40
	Внедрение современных информационных технологий в процессе делопроизводства.	30
ИТОГО:		100
Дежурный по общежитию		
2	Осуществление контроля за соблюдением обучающимися внутреннего распорядка в общежитии	40
	Своевременное оформление спец. журнала Своевременный контроль за работой электроснабжения,	30

	водопровода и др.	30
	ИТОГО:	100
3	<p style="text-align: center;">Бухгалтер</p> <p>Своевременное перемещение ассигнований в течение года по бюджетным и внебюджетным средствам без образования кредиторской и дебиторской задолженности</p> <p>Своевременная сдача отчетности в Министерство, в налоговые органы, в ПФР, в финансовые органы</p> <p>Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды</p> <p>Отсутствие просроченной задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды, по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги</p> <p>Контроль за сохранностью товарно-материальных ценностей</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и услуг</p> <p>Своевременная и полная постановка на учет материальных ценностей поступивших от физических и юридических лиц</p> <p>Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского отчета и отчетности</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам оплаты труда</p>	12 12 12 12 10 10 12 10 10
	ИТОГО:	100
4	<p style="text-align: center;">Комендант</p> <p>Надлежащее руководство по содержанию зданий, а также относящихся к ним строений и окружающей территории</p> <p>Организация проведения уборки, соблюдение чистоты во внутренних помещениях здания.</p> <p>Своевременная подача заявок на ремонт дверей, окон, замков, и т.п.</p> <p>Сохранность и содержание в исправном состоянии имущества, находящегося в его ведении.</p> <p>Выполнение санитарных требований и правил противопожарной безопасности.</p>	30 20 10 20 20
	ИТОГО:	100
5	<p style="text-align: center;">Ведущий инженер по ремонту и наладке электронной, компьютерной и офисной технике</p> <p>Обеспечение бесперебойной и технически правильной эксплуатации оборудования</p> <p>Участие в работе по учету наличия и движения оборудования, составления и оформления технической и отчетной документации</p> <p>Обеспечение своевременного и качественного ремонта и модернизации оборудования</p>	40 30 30
	ИТОГО:	100
6	<p style="text-align: center;">Шеф-повар</p> <p>Своевременное составление отчетной документацию.</p> <p>Соблюдение правил технологического процесса, соблюдение санитарных норм и правил.</p> <p>Создание условий для эффективной работы сотрудников столовой</p>	40 30 30
	ИТОГО:	100
7	<p style="text-align: center;">Механик</p> <p>Безаварийная и надежная работа всех видов транспорта</p> <p>Технический надзор за состоянием и ремонтом автотранспорта</p> <p>Выполнение работ по ремонту а/транспорта вне рабочее время</p>	30 30 40

ИТОГО:		100
8	Специалист по кадрам Качественное ведение трудовых книжек и личных дел работников. Своевременная оформление и подготовка документов. Своевременная сдача отчетности	30 30 40
ИТОГО:		100
9	Юрисконсульт Оформление документов (договора, исковые заявления, письма в вышестоящие Государственные органы и учреждения судебной системы и прочие юридические документы). Выступление в качестве представителя учреждения в судах общей юрисдикции.	50 50
ИТОГО:		100
10	Кассир Прием наличности. Работа с кассовой техникой. Работа с Налоговыми органами. Своевременная отчетность по наличным денежным средствам. Работа с банковскими системами. Работа с зарплатным проектом Сбербанка. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского отчета и отчетности.	30 20 20 20 10
11	Педагог-психолог	
	<i>Успешность учебной работы</i>	60
	Групповая работа (тренинги, классные часы, беседы, тестирование и др.). Положительная динамика и результативность работы (снижение количества обучающихся с проблемами в обучении и поведении)	8
	Индивидуальная работа. Положительная динамика и результативность работы по программам на основе аналитических справок.	6
	Работа с детьми с ОВЗ и инвалидами, обучающихся по адаптированным программам. Охват детей психо-коррекционной, социально-педагогической помощью.	6 (при 100 % охвате)
	Количество консультаций по первичным обращениям.	6 (от 10 человек и более)
	Работа с детьми-сиротами, их законными представителями, посещение в общежитии.	8
	Работа с детьми и семьями «зоны риска», с подростками асоциального поведения, состоящими на внутритехникумовском контроле и по запросу КДН и 311 (сопровождение всех детей в КДН и ЗП), посещение на дому, в общежитии. Снижение количества правонарушений.	10
	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля.	10
	Использование в работе ИКТ, ТСО, новых здоровьесберегающих технологий, наличие и обновление страницы на сайте.	6
	<i>Повышение квалификации, распространение опыта</i>	16
	Повышение профессионального мастерства. Посещение обучающих семинаров, тренингов, конференций вне техникума.	6
	Выступления на семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах, родительских собраниях и др.	10
	<i>Превышение объема выполняемой работы</i>	24

	Активная работа в профессиональных объединениях, рабочих группах, профориентационной работе, внеплановая диагностика.	8
	Участие в мероприятиях техникума, оказание помощи в работе органов студенческого самоуправления.	8
	Исполнение разовых поручений административного корпуса	8
ИТОГО:		100
12	Паспортист Своевременное оформление регистрации граждан в общежитии техникума. Своевременное оформление и учет документации. Следит за соблюдением паспортного режима в общежитии. Отсутствие жалоб.	30 30 30 10
ИТОГО:		100
Работники, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
13	Библиотекарь Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра Высокая читательская активность студентов и сотрудников Учреждения. Оформление тематических выставок. Эстетическое оформление библиотечного зала. Высокий уровень проведения инвентаризации книжных фондов, списание устаревшей и ветхой литературы и пополнение фонда новой литературой в установленном порядке.	30 20 20 10 20
ИТОГО:		100
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Руководитель кружка		
14	Участие в проведении организационно-творческих мероприятий	10
	Участие в проектной деятельности	10
	Участие в концертах, смотрах, фестивалях, праздниках, конкурсах	30
	Работа по внедрению инновационных технологий в культурно-досуговую деятельность	25
	Соблюдение сроков исполнения, уровень и качество исполнения служебных поручений	25
ИТОГО:		100

Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих первого, второго и третьего квалификационного уровня

№п/п	Показатели оценки	Количество баллов
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, освещения и водоснабжения. Качественный ремонт, сборку сложных узлов, санитарно-технических систем центрального отопления. Своевременный осмотр обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования.	30 25 30 15
ИТОГО:		100

2	Уборщик	-обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящих в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и республиканского уровня)	50
		-содержание объекта в образцовом порядке	50
ИТОГО:			100
3	Сторож	Систематическая проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения)	70
		Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале.	10
		Отсутствие замечаний со стороны администрации	20
ИТОГО:			100
4	Оператор газовой котельной	Своевременное осуществление профилактического осмотра котлов, их вспомогательных механизмов, контрольно-измерительных приборов.	25
		Участие в планово-предупредительном ремонте котлоагрегатов.	25
		Участие в ремонте обслуживаемого оборудования.	50
		ИТОГО:	100
5	Кухонный работник	Отсутствие замечаний по несоблюдению правил эксплуатации оборудования столовой, посуды, инвентаря, содержания их в исправном состоянии.	35
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, шеф-повара и проверяющих на несоблюдение санитарных норм и правил при мытье и дезинфекции посуды, помещений, правил личной гигиены	35
		Отсутствие замечаний на условия хранения и использование уборочного инвентаря, посуды, наличие их маркировки.	30
		ИТОГО:	100
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Осуществление предварительного ремонта белья	40
		Обработка белья дезрастворами при наличии инфекционных заболеваний у обучающихся.	40
		Отсутствие замечаний со стороны администрации	20
		ИТОГО:	100
7	Слесарь сантехник	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	30
		Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, освещения и водоснабжения	25
		Качественный ремонт, сборку сложных узлов, санитарно-технических систем центрального отопления,	30
		Своевременный осмотр обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования	15
		ИТОГО:	
8	Слесарь электрик		
ИТОГО:			
9	Повар	Отсутствие замечаний со стороны администрации и проверяющих за несоблюдение санитарных норм и нарушение технологии приготовления пищи, правил личной гигиены	20
		Качественное и своевременное приготовление блюд. Надлежащий контроль за рационированием блюд.	60
			20
		ИТОГО:	

		ИТОГО:	100
10	Дворник		
	-обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящих в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и республиканского уровня)		30
	-содержание объекта в образцовом порядке		70
		ИТОГО:	100
11	Гардеробщик		
	Надлежащий контроль за сохранностью одежды и других личных вещей обучающихся		100
		ИТОГО:	100
12	Вахтер		
	Систематическая проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения)		70
	Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале.		10
	Отсутствие замечаний со стороны администрации		20
		ИТОГО:	100